



European Trade Union Confederation (ETUC)  
Confédération européenne des syndicats (CES)

## Résolution de la CES sur l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes au sein des syndicats

Adoptée lors du Comité exécutif du 9 mars 2011

---

### *DE L'ADHESION A LA PRISE DE DECISION : RECOMMANDATIONS POUR AMELIORER L'EQUILIBRE HOMMES-FEMMES AU SEIN DES SYNDICATS*

#### Introduction

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondateur de l'Union européenne et un engagement de longue date de la CES. Une participation équilibrée des femmes et des hommes aux grandes décisions politiques et économiques de la société est un élément clé de l'instauration d'une véritable démocratie et de la contribution à la croissance économique.

En dépit de la féminisation du marché du travail et du niveau d'études élevé des femmes dans la plupart des pays européens, elles font face à des difficultés pour accéder à des postes de responsabilité dans de nombreux domaines, comme l'économie, la politique et, souvent, au sein des syndicats.

Les raisons de la sous-représentation des femmes au pouvoir et à des postes de prise de décisions sont structurelles et multiples. Elles sont liées aux stéréotypes, à la discrimination et à la ségrégation dans l'éducation et sur le marché de l'emploi. Elles sont aussi liées au manque de politiques destinées à faciliter, pour les hommes et pour les femmes, la conciliation de la vie professionnelle et privée et à lutter contre une répartition inégale des tâches domestiques et familiales. Enfin, l'environnement politique, la culture d'entreprise – y compris au sein du mouvement syndical – et le comportement des médias demeurent défavorables aux femmes.

#### Bilan de la politique et des activités de la CES visant à garantir l'équilibre hommes-femmes

La sous-représentation des femmes aux postes de direction et dans les structures décisionnelles est une question qui préoccupe la CES depuis de nombreuses années. Éliminer l'écart de représentation entre hommes et femmes était l'un des objectifs définis dans les plans d'action de la CES en faveur de l'égalité, approuvés en 1999 et en 2003. En 2006, l'évaluation à mi-parcours de la CES recommandait aux syndicats de fournir des données comparables sur la participation et la représentation des femmes et de mettre en place des mesures permettant à celles-ci d'accéder à des postes de direction. De même, le cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes adopté par les partenaires sociaux européens en 2005 s'est fixé comme priorité d'améliorer le rôle des femmes dans la prise de décisions. Au congrès de Séville de 2007, une charte sur l'intégration de la dimension de genre a été adoptée. Elle exigeait des affiliés et des

fédérations syndicales européennes de prendre sans délai des mesures en vue d'éliminer au cours des prochaines années l'écart de représentation entre les femmes et les hommes à tous les niveaux. Des mesures spécifiques ont été recommandées pour combler l'écart entre les femmes et les hommes, y compris l'obligation de fournir des statistiques sur le nombre de membres de sexe féminin et leur représentation dans les organes de direction. En vertu de la charte sur l'intégration de la dimension de genre, les performances des affiliés en termes d'augmentation de la représentation des femmes dans des rôles et aux postes de direction devaient être évaluées avant le prochain Congrès de la CES en 2011 et des mesures adéquates devaient être présentées.

Depuis le Congrès de Séville, ces statistiques sont recueillies par le Secrétariat dans le cadre de « l'enquête du 8 mars », dont les résultats sont régulièrement examinés et présentés par le Comité des Femmes.

Selon la dernière enquête du 8 mars, les femmes représentent environ 44 % des membres de la CES<sup>1</sup>. Les tendances suivantes se dégagent des résultats de l'enquête de ces 4 dernières années :

- Depuis que la première enquête a été réalisée, il apparaît que les femmes jouent un rôle capital dans le maintien des niveaux d'affiliation syndicale. Les enquêtes de 2008 et de 2009 montrent notamment une tendance générale à une augmentation de l'affiliation féminine dans les syndicats alors que l'on enregistre une diminution de l'affiliation syndicale globale ;
- Les enquêtes effectuées en 2008, en 2009 et en 2010 montrent chaque fois une faible présence de femmes à la direction des syndicats – président(e), vice-président(e), secrétaire général(e), secrétaire général(e) adjoint(e) – et le peu de progrès réalisés entre 2008 et 2010. Les femmes sont plus susceptibles d'occuper un poste « d'adjointe ».
- Quant aux comités permanents de la CES, seulement 17 % des membres à part entière de l'exécutif de la CES sont des femmes. Ce chiffre est encore plus bas pour le Comité de direction, qui compte 13 % de femmes. Toutefois, il est tenu compte de l'équilibre entre hommes et femmes au sein du Secrétariat de la CES.
- L'enquête de 2010 révèle que la plupart des syndicats ayant répondu à l'enquête ont adopté des mesures concrètes, comme des quotas ou des sièges réservés, même si, dans la pratique, ils sont nombreux à ne pas avoir mis en œuvre les politiques dans leur intégralité.
- Certains syndicats, en particulier ceux qui représentent des femmes dans les secteurs de l'économie dominés par les femmes, sont parvenus à un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes dans leurs organes de direction.

---

<sup>1</sup> Pour plus d'informations, voir le rapport sur l'enquête du 8 mars 2010 de la CES.

L'enquête met également en évidence les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction. Certains obstacles sont structurels et peuvent être surmontés au niveau de l'organisation tandis que d'autres sont davantage liés aux comportements individuels. Les obstacles structurels comprennent les stéréotypes négatifs qui nuisent à la participation des femmes dans les syndicats ; le fait que, dans certains cas, les structures syndicales reflètent la place désavantagée qu'occupent les femmes sur le marché du travail ; l'organisation de réunions et les contraintes de temps qui ont des effets négatifs sur les possibilités d'une pleine participation des femmes. D'autres obstacles sont mentionnés, comme le fait que les femmes restent en retrait, manquent souvent de confiance en elles et hésitent à se mettre en avant pour accéder à un poste de direction, qu'elles ne connaissent pas suffisamment les structures syndicales et la manière de participer à la prise de décisions.

C'est dans ce contexte que la CES a élaboré le projet « De l'adhésion à la prise de décision : œuvrer à la promotion des femmes au sein des syndicats » au cours de l'année 2010. Ce projet avait pour objectif d'examiner les moyens d'améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les syndicats. À cette fin, la CES a organisé une conférence au Luxembourg en mars 2010 et, dans le prolongement de cette conférence, un séminaire à Berlin en octobre 2010. L'un des résultats a été la publication d'un guide de ressources destiné à soutenir les efforts en vue d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les syndicats<sup>2</sup>.

Au cours de ces deux événements, de solides arguments ont été présentés pour une approche renouvelée et stratégique de la réalisation de l'équilibre entre les sexes dans la prise de décisions et dans les structures de direction, comme bases de la démocratie syndicale et pour la réalisation de l'égalité des sexes aux niveaux sociétal, économique et politique.

L'équilibre hommes-femmes est vital pour les syndicats car il leur permet d'avoir :

- Des structures qui reflètent réellement la diversité des affiliés ;
- Une image moderne, représentative des intérêts et des besoins des femmes, en phase avec leurs membres et qui leur soit pertinente ;
- Un rôle accru dans l'accomplissement et la mise en œuvre des objectifs économiques, sociaux et politiques des femmes ;
- Une approche de l'intégration de la dimension de genre dans les processus de prise de décisions et d'élaboration des politiques, ainsi que dans leurs rôles représentatifs dans l'économie et la société au sens large.

L'importance de parvenir à un équilibre entre hommes et femmes dans les équipes de négociation collective a également été confirmée. Les arguments présentés sont les suivants :

- L'équilibre entre hommes et femmes au sein des équipes de négociations collectives est une question de démocratie sociale et constitue une valeur fondamentale du mouvement syndical ;

---

<sup>2</sup> Voir : <http://www.etuc.org/r/1368>.

- L'implication des femmes et des hommes à tous les niveaux des négociations collectives permet d'intégrer de nouvelles perspectives dans le programme de négociations en s'appuyant sur les expériences, les avis, les connaissances et les compétences des femmes ;
- L'équilibre entre hommes et femmes au sein des équipes de négociations collectives permet aussi de nouveaux styles et de nouvelles approches de la négociation collective.

Plusieurs affiliés de la CES possèdent une grande expérience en matière d'objectifs chiffrés et de règles exécutoires claires permettant d'assurer au minimum une participation et une représentation proportionnelles, alors que d'autres doivent encore élaborer des mesures cohérentes de promotion de l'égalité de la participation des femmes, que ce soit au processus décisionnel au niveau syndical ou aux unités de négociation.

Une répartition équilibrée du pouvoir entre les femmes et les hommes ne peut exister qu'en agissant à tous les niveaux, avec l'aide de l'ensemble des acteurs et en concentrant les actions sur les facteurs qui contribuent au maintien du déséquilibre entre les hommes et les femmes.

Une combinaison de mesures est nécessaire, et une approche plus cohérente et ciblée doit être proposée par la CES et ses affiliés. Améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les structures de direction et de prise de décisions des syndicats reste un défi fondamental pour le mouvement syndical au cours des prochaines années. Les recommandations suivantes ont été formulées pour relever ce défi.

### Les recommandations

Les recommandations pour améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein de la CES et de ses affiliés s'appuient sur les résultats de l'enquête du 8 mars 2010, les exemples et les discussions de la conférence qui s'est tenue au Luxembourg et les conclusions de l'atelier de Berlin. Elles ont en outre bénéficié des précédents plans d'action de la CES en faveur de l'égalité hommes-femmes et de la charte sur l'intégration de la dimension de genre, en particulier les dispositions relatives à l'équilibre entre les hommes et les femmes.

Ces recommandations ont finalement été examinées et adoptées par le Comité des Femmes de la CES le 14 décembre 2010.

En ce qui concerne la structure des recommandations, celles-ci sont divisées en deux parties : l'une porte sur les recommandations présentées à la CES elle-même et l'autre est destinée à ses affiliés (confédérations nationales et fédérations syndicales européennes). Elles sont différentes mais suivent un modèle similaire qui vise à lever les derniers obstacles à l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein de l'organisation et dans le cadre de ses politiques. Chaque section est subdivisée en actions à mettre en œuvre avant et après le prochain Congrès de la CES, qui se tiendra à Athènes en mai 2011.

## I. RECOMMANDATIONS POUR LA CES

### *Avant le congrès, la CES devrait:*

1. Souligner les questions d'égalité dans les discussions du Comité préparatoire du congrès (CPC). S'assurer que tous les documents, débats et intervenants préparatoires au Congrès intègrent la dimension du genre. S'assurer que la délégations nationales sont composées avec une équilibre d'hommes et de femmes.
2. Intégrer la perspective du genre dans toutes les parties du document final du Congrès et s'assurer qu'il contient une partie spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes avec des recommandations pour le travail de la CES dans ce domaine pour les 4 années à venir.
3. Placer l'équilibre entre les femmes et les hommes au premier rang des priorités syndicales en associant les femmes et les hommes au débat et chercher l'accord des affiliés pour garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes en adoptant des mesures concrètes à cet égard.
4. Aborder l'équilibre des genres au niveau du comité executif. Considérer l'introduction des objectifs quantifiés afin d'atteindre l'équilibre hommes-femmes, par exemple une prévision anti-discriminatoire stipulant que chaque genre doit être représenté à hauteur d'entre 40% et 60% dans les organes de la CES.
5. Ventiler la composition des organes dirigeants de la CES selon le genre: le congrès de 2007; le Comité exécutif; le Comité de direction; et le secrétariat. Des chiffres doivent être mis à disposition afin d'évaluer si la composition contient ou pas un équilibre adéquat des genres.
6. Rédiger un instrument politique pour la période 2011-2015 établissant les exigences, les actions et objectifs en manière d'équilibre entre les hommes et les femmes à l'intention des structures décisionnelles du syndicat aux plans national et européen. Ce document doit tirer des leçons de l'application de la Charte sur l'intégration de la dimension du genre, et peut notamment comprendre:
  - un calendrier de mise en oeuvre, un système de supervision et d'évaluation pour la prochaine période de Congrès, qui fournira une approche intégrée et diversifiée envers l'amélioration de l'équilibre entre hommes et femmes.
  - des lignes directrices basées sur les dispositions de la Charte de la CES sur le « Gender Mainstreaming », y compris des outils pratiques pour appliquer l'intégration de la dimension du genre ;

- des mesures appropriées pour rétribuer les bons résultats, comme un prix syndical de l'égalité des genres à discerner à chaque Congrès;
- Des sanctions appropriées pour pénaliser les mauvais résultats.
- l'instrument politique devrait être revu chaque année par le Comité exécutif afin d'évaluer son niveau d'application aux niveaux appropriés.

***Après le congrès de 2011, la CES devrait:***

7. Chaque genre devrait être représenté entre 40% et 60% dans les organes décideurs de la CES, il est donc essentiel de vérifier régulièrement les statistiques relatives au genre ainsi que la composition du Congrès d'Athènes, de la conférence à mi-terme, du Comité exécutif, du Comité de direction et du Secrétariat. L'Exécutif et le Comité Femmes devraient être régulièrement informés des données collectées ;
8. Assurer une participation équilibrée de syndicalistes femmes en tant que participantes et intervenantes dans les réunions de la CES ;
9. Etablir un mécanisme afin d'intégrer la dimension du genre dans les politiques de la CES. Au début il est recommandé d'introduire une politique pour que chaque document présenté au Comité exécutif ainsi qu'au Congrès contient un "gender impact assessment" et d'indiquer si et comment la perspective du genre a été incluse ; la CES devrait s'assurer que ses organes décideurs ont les connaissances et l'expérience nécessaires concernant l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi que le gender mainstreaming ;
10. Effectuer un audit interne d'égalité afin d'identifier les barrières qui existent pour la progression de l'égalité à l'intérieur de l'organisation;
11. Développer, à travers l'Institut syndical européen pour la recherche, l'éducation et la santé et sécurité (ETUI):
  - des programmes de formation qui prévoient l'égalité de participation entre les genres. Le programme actuel de l'ETUI "jeunes dirigeants" est significatif dans ce sens et devrait prévoir une partie spécifique sur l'égalité entre les hommes et les femmes;
  - un programme de tutelage et d'accompagnement pour les jeunes femmes dirigeantes;
  - des manuels de formation pour les formateurs sur le gender mainstreaming et l'équilibre hommes-femmes;
  - une étude à publier au minimum tous les deux ans sur « L'état de l'art » des obstacles et mesures adoptées par les syndicats afin d'améliorer l'égalité des hommes et des femmes dans le mouvement syndicaliste et sur le lieu de travail ;

L'ETUI sera invité à informer le Comité Femmes régulièrement sur la manière dans laquelle la dimension du genre est intégrée dans ses activités et programmes.

12. Continuer à diffuser le questionnaire du 8 mars et travailler de près avec les affiliés qui ne rassemblent toujours pas des données sur l'équilibre d'hommes et de femmes parmi leurs membres et/ou dans les entités décideurs, et examiner avec eux des solutions pour résoudre ce problème. Rédiger un template pour la collection des données ventilées par genre, qui peut être utilisé par les affiliés nationaux et de l'Union européenne.
13. considérer les questions suivantes comme thèmes pour des nouvelles publications de la CES:
  - La situation des femmes pendant et après la crise;
  - Un dépliant avec 10 étapes vers l'équilibre des genres;
14. Adresser l'image et la culture du syndicat, notamment ses résultats visibles ;
15. renforcer l'échange des pratiques et de stratégies entre le comité Jeunes et le comité Femmes de la CES ;
16. Fournir suffisamment de personnel et de ressources afin de poursuivre des politiques d'égalité des genres à l'intérieur de la CES et adopter un "budget genre" pour les campagnes et activités qui cherchent à promouvoir l'équilibre et l'égalité des genres ;
17. Développer un mécanisme à travers le Comité exécutif de la CES et en coopération avec le comité Femmes, afin de surveiller et rapporter sur la mise en oeuvre des recommandations énumérées ci-dessus. Evaluer le progrès lors de la conférence à mi-terme.
18. Effectuer un audit d'intégration de la dimension du genre dans le rapport d'activité 2011-2015 de la CES qui doit être soumis au congrès de 2015 avec un double objectif de :
  - S'assurer que le rapport d'activité intègre entièrement et de façon appropriée la dimension du genre;
  - Identifier les domaines où la perspective du genre doit être plus développée dans toutes les politiques et structures de la CES.

## II. RECOMMANDATIONS POUR LES ORGANISATIONS AFFILIEES (LES CONFEDERATIONS NATIONALES ET LES FEDERATIONS SYNDICALES EUROPEENNES)

### *Pour le Congrès, les affiliés de la CES devraient ...*

1. Placer l'équilibre entre les femmes et les hommes au premier rang des priorités syndicales et chercher à assurer une représentation équilibrée en adoptant des mesures concrètes à cet égard;
2. Soutenir les actions de la CES qui ont pour but d'améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes et de surmonter les obstacles afin d'y arriver.
3. suivre le travail du Comité préparatoire du congrès (CPC) et y intégrer la dimension du genre en travaillant ensemble avec les représentants nationaux ou des fédérations y participant ;
4. Assurer une délégation équilibrée au Congrès de la CES;

### *Suivant le Congrès, les affiliés de la CES devraient ...*

5. développer un plan d'action interne sur l'équilibre des genres au niveau national/sectoriel, et assurer le suivi régulier soutenu par les affiliés;
6. Examiner la composition des entités gouvernantes existantes des organisations en matière de genre et leur évolution dans les dernières années. Sur cette base, discuter comment l'organisation peut introduire des changements aux statuts, adopter des objectifs et des actions pour une représentation équilibrée en matière de genre;
7. assurer la mise en place des systèmes de ventilation de données sur la représentation des genres à tous les niveaux du syndicat, et que ces systèmes soient revus annuellement;
8. contribuer au questionnaire du 8 mars en fournissant les données nécessaires à la CES. Les affiliés défaillants seront nommés publiquement lors du Comité exécutif et au prochain Congrès.
9. Se servir du service formation de l'organisation et/ou avec des organisations nationales de formation afin de mettre en place des mesures de formation et d'accompagnement des femmes afin de les préparer pour des rôles dirigeantes et pour la prise de décision;
10. Mettre en place des audits d'égalité de genre, programmes d'accompagnement et autres formes de soutien des femmes dans les rôles dirigeantes au sein des syndicats ;



11. produire des lignes directrices sur l'intégration de la dimension du genre, avec des outils pratiques pour leur mise en application, dans les domaines tels que: la négociation collective; l'organisation; le dialogue social, la politique, etc.;
12. Assurer que l'organisation syndicale encourage la diversité à travers ses propres ressources humaines internes;
13. Effectuer un audit de l'intégration de la dimension du genre afin d'identifier des domaines où une perspective de genre doit être plus développée dans les politiques et structures syndicales ;
14. Adresser l'image et la culture du syndicat, notamment ses résultats visuels;
15. Fournir suffisamment de personnel et de ressources afin de poursuivre des politiques d'égalité des genres à l'intérieur de l'organisation et adopter un "budget égalité" pour les campagnes et activités qui cherchent à promouvoir l'équilibre hommes-femmes ;
16. considérer la nomination au niveau de la direction politique d'une personne responsable du suivi de l'intégration de la dimension du genre à l'intérieur de l'organisation. La personne ne serait pas forcément la même que celle responsable du dossier de l'égalité entre les hommes et les femmes.
17. Promouvoir le sentiment d'être partie prenante dans les instruments d'intégration de la dimension et de l'égalité des genres, ainsi que le partage de la responsabilité parmi tous les acteurs syndicaux concernés.
18. Introduire un mécanisme afin de surveiller et rapporter sur les recommandations ci-dessus.
19. Informer régulièrement la CES des mesures adoptées et les améliorations achevées.